

人权与社区政策及全面人权尽职调查程序

Pro Inside Public Company Limited

本公司秉持以道德为本的经营理念，严格遵守对社会及各利益相关方的责任，遵循公司职业道德准则。在人权保护方面，本公司严格依法并依循国际准则行事，尤其积极支持并遵守《联合国工商业与人权指导原则》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs）及《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》（The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work），以确保公司业务运营不侵害人权。为此，董事会认为有必要制定人权政策与行为准则，以防止公司一切业务活动（包括合资企业）发生人权侵犯，并促进公司运营所在社区与公司的可持续共存关系。

在社区发展方面，本公司重视与当地社区建立良好、可持续的关系，支持社区在业务流程中的参与，广泛听取意见，并就经济、社会及环境发展项目开展合作，以提升当地居民的生活质量，同时推动就业、技能培养及负责任的技术应用。

此外，本公司设立便于使用的人权投诉渠道，确保投诉处理过程透明、救济公正，并向利益相关方进行有效的跟踪报告。本公司重视通过定期沟通提升员工对人权的认知与理解，强调尊重人权与社区的经营文化，将责任与可持续发展融入企业文化。

一、职责与分工

- 董事会负责批准并监督本人权政策，授权公司治理与可持续发展委员会对本政策实施监管，确保全体董事、管理层及员工遵守本政策。
- 公司治理与可持续发展委员会负责推动本政策的实施落地，包括识别受影响群体及个人，制定并实施人权侵犯防范计划，针对公司业务各环节可能发生的人权侵犯行为制定应对措施。
- 管理层有责任确保下属员工充分认识并理解本政策，并接受充分、定期的培训。
- 员工须遵守并执行本政策。如有疑问，应向直属上级或公司治理与可持续发展委员会咨询；发现违反本政策的情况，应立即向上级或通过公司规定的吹哨人政策（Whistleblower Policy）渠道举报。

二、定义

- 人权（Human Rights）：指任何人依其所在国家的法律及该国具有约束力的条约所获得保障或保护、不受歧视的基本权利，无论其身体、心理特征、种族、国籍、宗教、性别、语言、年龄、肤色、教育程度、社会地位或其他任何差异。
- 公司：指本公司及其子公司，制定有人权政策。董事会、管理层及全体各级员工须在各方面充分认识并尊重每个人的人权，以及社会与社区的权利，遵守各国法律及各国具有约束力的条约，具体包括：
 - 依据人权原则平等对待每一个人，不得歧视；
 - 避免任何侵犯人权的行为；
 - 积极倡导与促进人权；
 - 向业务相关方（包括客户、供应商、承包商及合资企业）进行沟通、宣传、培训、指导、监督及提供其他支持，使其参与有道德的经营，尊重人权，并依据本政策对待每一个人。

三、行为准则

3.1 人权与社区政策

（一）客户人权

- 平等对待每位客户，以礼貌友好的方式接待和服务；有效且最大程度地提供产品信息、使用指导及公司服务建议；以公平的价格提供符合客户期望的优质产品和服务。
- 严格、平等地履行对客户各项承诺，不因种族、国籍、宗教、性别、语言、年龄、肤色、教育程度及社会地位而有所差异。
- 保护客户的个人数据安全，确保其在使用公司服务时的隐私安全。
- 设立投诉、意见及建议渠道；公司对投诉采取适当的分步骤管理流程，并在发生人权侵犯时提供相应救济。

（二）员工人权

- 在招聘及就业过程中尊重个人平等权利，为应聘者提供平等机会，不因种族、国籍、宗教、性别、语言、年龄、肤色、教育程度、社会地位、残障、老龄、性别认同（包括性取向）而歧视。
- 保护员工，禁止任何形式的职场性骚扰或性侵犯。

- 公平合理地保障全体各级员工的工资、薪酬及福利，平等对待员工，不得歧视，以促进公司管理的和谐稳定。
- 推进并支持良好的雇用条件，充分考虑安全、职业健康、工作条件及工作环境。
- 促进和支持员工参与管理及公司制定的管理体系相关活动。
- 鼓励员工全面、定期地发展知识与能力，并提供适当的技能提升与态度培养，公司视全体员工为宝贵资源。
- 高度重视倾听员工基于事实的意见与建议，尊重员工的言论自由。
- 为员工设立专门渠道，如有不满可依程序向公司反映，并采取适当的投诉管理机制，及在发生人权侵犯时予以救济。
- 依据劳工保护领域的法律和国际标准，以公正、透明、合法、可审计的方式开展业务，不得强迫劳动，依法规定工作时间，并依法给予公平薪酬。
- 维护、促进并保护业务运营，不损害员工的工作环境，也不对社会环境造成负面影响。
- 不雇用未达法定年龄的童工，或在公司内部强迫劳动。
- 依法在各方面保障员工权利，包括薪酬、劳动安全与职业健康、结社自由与集体谈判权利及其他法定权利。

（三）股东人权

- 维护和促进股东作为所有者对公司运营的控制权利，包括出席会议、发表意见、投票表决、减资、增资、转让、出售、收取股息及查阅股东名册等。
- 定期提交报告、通报公司运营信息，内容完整真实，并向所有股东告知持股规则及程序。
- 充分认识并重视股东权利，不从事任何侵犯或剥夺股东权利的行为，并保护股东个人数据。

（四）合作伙伴及/或债权人人权

- 平等为所有合作伙伴提供展示产品和服务的机会，允许其以平等、无歧视的方式加入商业合作。
- 公平对待合作伙伴及/或债权人，以公司最大利益为出发点，确保双方获得公正回报。
- 保护并保密合作伙伴及/或债权人的信息，不向无关第三方披露；保护、维护合作伙伴的知识产权及商业机密，不得挪用或不当使用。

- 坚守公平经营、公平广告及公平竞争原则，包括遵守所有适用法律法规。
- 不与使用童工或强迫劳动（包括其供应链中）的合作伙伴合作。

（五）社区人权

- 平等认识和尊重社区权利。
- 开放倾听社区意见并支持社区参与。
- 作为当地社区值得信赖的合作伙伴，通过社区发展项目和社会企业，在环境保护、教育、卫生健康等方面给予支持，促进当地社区提升生活质量。

3.2 识别对企业具有重要影响的人权议题

在制定公司人权政策过程中，重点识别和评估行业可能面临的特殊人权议题，如数据隐私、用户权利、网络安全、数字歧视、技术供应链中的劳工权利以及技术使用对社区的影响等，以便采取具体的预防、缓解和补救措施，具体如下：

（一）隐私权与个人数据保护

公司充分认识到，在与业务运营相关的所有群体中，尊重隐私权和保护个人数据是数字时代最重要的基本人权，尤其是公司在机场和政府机构从事信息技术系统、安全系统及数字系统的开发和服务，涉及大量高度敏感的个人数据。

可能出现的风险类型：

- 未经适当同意收集和使用个人数据；
- 未授权访问数据或数据泄露；
- 以可能侵犯个人权利或尊严的方式使用数据，如不必要的监控；
- 数据保留时间过长或缺乏安全销毁措施；
- 缺乏透明度的人工智能技术数据处理。

管理措施：

公司致力于依据《泰国个人数据保护法》（PDPA, B. E. 2562）及《联合国工商业与人权指导原则》（UNGPs）等国际人权原则开展工作。

（二）网络安全

公司认识到网络安全是保护客户和利益相关方权利的重要因素。网络攻击可能损害数据、信任及个人安全权利。公司因此制定了网络安全事件防范和响应措施，包括漏洞

评估（Vulnerability Assessment）、渗透测试（Penetration Test）、数据加密（Encryption）以及仅限相关人员访问数据的权限管理，并设有网络事件响应计划及信息安全专家团队，以快速应对和缓解影响。

（三）供应链中的劳工权利与公平对待

公司重视公平对待员工和供应链劳工，遵循国际劳工组织（ILO）劳工人权标准。公司禁止一切形式的童工、强迫劳动、歧视和骚扰，并支持结社自由、集体谈判、安全就业及公平薪酬。公司还推动供应链中的合作伙伴和承包商遵守相同的劳工标准，并定期开展供应商评估（Supplier Assessment）及跟踪。

（四）人工智能公平性与伦理（AI Fairness and Ethics）

公司致力于以道德、透明、无偏见的方式使用人工智能（AI）技术和算法，充分认识到自动化系统决策可能对个人权利产生影响的风险。公司对算法进行审查和评估，以防止数据和结果中的偏见（Bias），推行「人在环路」（Human-in-the-loop）原则以确保人工监督，并重视AI使用的透明度，使利益相关方适当了解系统运行方式。

（五）数字用户权利与包容性接入（Digital Rights and Inclusion）

公司认识到用户平等、安全访问数字技术的权利，致力于开发所有人均可使用、无歧视的平台和服务系统，并充分考虑弱势群体（如老年人、残障人士及偏远地区居民）的需求，设计具有良好无障碍（Accessibility）功能的系统，提供简明易懂的信息和说明，使数字技术的使用有助于提升所有人的生活质量和人权。

「Pro Inside Public Company Limited 承诺以遵守道德和人权责任的方式开展业务，最大程度地保护员工、客户、合作伙伴及公众的隐私权。公司不会以可能侵犯人权的方式使用或披露个人数据，并将以透明、公正、符合法律的方式开展一切业务。」

3.3 支持结社自由与集体谈判政策

公司尊重并支持员工依据国际人权原则及国际劳工组织公约（ILO Convention）自由结社和集体谈判的权利。公司致力于营造开放、透明、相互尊重的工作环境，使员工能够在不受恐吓或歧视的情况下表达意见或自由组织。

结社自由 (Freedom of Association)

公司尊重员工的以下权利：

- 建立或加入劳工组织、协会或员工代表团体；
- 在不受公司干扰或干预的情况下和平开展团体活动；
- 自主选举代表，代表其与管理层进行协商。

公司不以任何直接或间接方式阻碍、限制或干涉员工的结社自由。

集体谈判 (Collective Bargaining)

公司支持员工代表与管理层就雇用条件、工作事宜或福利进行集体谈判，遵循合作、透明、公正原则。谈判结果将受到尊重，并切实执行，以惠及各方。

非歧视与非报复 (Non-Discrimination and Non-Retaliation)

公司不会因员工行使结社或集体谈判权利而对其实施歧视、恐吓或打击报复，并保护员工免受任何形式的报复 (Retaliation)。全体员工有权通过公司指定渠道向管理层提出意见或关切，无需担心受到处罚。

员工参与与对话 (Employee Engagement and Dialogue)

公司促进员工与管理层之间建立持续的沟通渠道，如福利委员会会议、意见调查或其他参与活动，以增进相互理解，促进劳资关系的良好发展。

3.4 支持员工参与志愿活动及慈善组织机制

公司相信员工参与社会公益活动是在企业与社区之间创造共享价值 (Shared Value) 的重要组成部分。公司鼓励员工参与各类志愿者活动，为其创造奉献时间和技能帮助社会的机会。

公司已通过可持续发展企业发展工作组建立了系统化支持体系，以确定员工参与社区工作的方向和持续计划。

公司建立了志愿活动参与跟踪系统，并每年向管理委员会报告，以确保活动对社会产生可持续成果，切实满足社区需求。

慈善捐赠与社区投资 (Charitable Giving & Community Investment)

公司向依法注册的非营利组织提供支持，包括资金捐赠、物资捐赠，或向社区提供IT知识与技能支持。

3.5 公平就业政策 (Fair Employment Policy)

公司致力于以负责任的方式管理人员，以人权原则、国际劳工标准及泰国劳动法律为重要依据，制定公平、透明、平等且符合法律的招聘、薪酬确定、工时、休假及员工福利管理标准和准则，具体遵循以下原则：

(一) 禁止强迫劳动

公司不以强迫、威胁或限制人身自由的方式使用劳动力。一切就业均须以员工自愿为前提。

(二) 禁止歧视

公司在招聘和对待员工时不因性别、年龄、种族、宗教、残障、政治观点或其他身份而歧视。绩效评估和晋升仅基于个人能力和潜力。

(三) 自愿且透明的就业

公司将以清晰、完整、公正的方式签订劳动合同，注明员工应获得的权利、义务、薪酬和福利。员工有权在入职前收到合同副本并了解工作条件。

(四) 本地就业

公司认识到企业与当地社区携手创造利益的责任，相信促进公司运营所在地的就业是可持续经济和社会发展的重要因素。公司致力于为当地人才提供参与工作、与公司共同成长的机会，为企业和社区共同创造价值。公司采取以下措施支持本地就业：

- 制定各地区本地人才就业比例目标；
- 在条件相当的情况下，优先考虑附近地区的求职者；
- 推广面向本地人才的岗前培训 (Pre-employment Training) 项目；
- 与地方政府机关和教育机构合作，创造可持续就业机会。

（五）工作时间与休息时间

- 公司根据劳动法规定，一般工作时间不超过每天8小时或每周48小时；
- 对于可能存在健康风险的工作，公司将工作时间限制为每天不超过7小时或每周42小时；
- 加班须经员工同意并符合法律规定的条件；
- 员工每天享有不少于1小时的工间休息时间，并享有每周不少于1天的休假日。

（六）薪酬与福利

- 公司按不低于法定最低工资标准确定薪酬，并将根据员工能力、绩效和经济状况适时调整；
- 加班或节假日工作的员工将依法定比例获得额外报酬；
- 公司提供基本必要福利，包括：
 - 社会保险；
 - 健康或人寿保险（视岗位而定）；
 - 年假、其他假期及法定补偿；
 - 按公司政策提供额外福利（如餐费、交通费或其他特殊福利）。

（七）工作环境与安全（Health, Safety, and Working Environment）

公司重视员工的健康与安全，提供：

- 安全、卫生的工作场所；
- 必要时提供个人防护装备；
- 定期开展安全培训及事故预防培训；
- 设立匿名举报事故或安全隐患的渠道。

（八）假期与其他权利（Leave and Employee Rights）

员工依劳动法享有各类假期，包括：

- 病假；
- 年假；
- 产假；
- 事假；
- 服兵役假；
- 培训或技能发展假；

- 陪产假。

公司将制定明确的请假管理规定，供员工知悉。

3.6 防止童工及保障儿童权利政策

公司充分认识到保护儿童权利的重要性，并致力于遵循国际人权原则，防止在一切业务流程和供应链中使用童工，具体措施如下：

（一）禁止雇用童工

公司不招募未达劳动法规定年龄的人员。最低雇用年龄不低于18周岁，除法律允许的青少年就业情况外，且须在适当监督下进行。

（二）入职前核查年龄及身份证明文件

公司对所有申请人进行年龄证明文件核查，如身份证或其他合法政府文件，以防止无意中雇用童工。

（三）监管合作伙伴及分包商

公司要求合作伙伴、分包商和业务合作方严格遵守禁止童工使用的规定，并将此条款纳入所有商业合同和协议。如发现违规，公司将采取检查和纠正措施，并在必要时考虑终止合作。

（四）儿童权利

公司承诺依据以下国际原则开展工作：《儿童权利与商业原则》（CRBP）、《联合国儿童权利公约》（UNCRC）及《联合国工商业与人权指导原则》（UNGPs）。公司将把这些原则融入业务流程、人力资源政策和供应链，确保每个儿童免受歧视、虐待和各种形式剥削的侵害。促进儿童权利的措施包括：

在业务运营层面：

- 为员工中的家长营造安全、适宜的工作环境，促进工作与生活的平衡（Work-Life Balance）；
- 通过培训和行为准则手册，向员工和商业伙伴普及儿童权利意识。

在供应链层面：

- 在供应商行为准则（Supplier Code of Conduct）中设定人权和儿童权利标准；
- 开展尽职调查（Due Diligence），防止供应链中出现童工和任何形式的儿童权利侵犯。

在社会项目层面：

- 支持面向儿童和青少年发展的项目，如教育、健康和安全；
- 与政府机关及当地社区合作，提升公司运营地区儿童的生活质量。

如发现系统中存在童工，公司将立即采取纠正措施，并与政府机关或相关组织协调，确保儿童获得适当保护并获得教育机会。

四、申诉机制与对受影响个人及社区的救济承诺

(Grievance Mechanism and Commitment to Remedy Individuals and Communities Affected by the Company's Operations)

6.1 社区投资原则与方向

公司认识到，可持续的业务增长必须与公司运营地区的社区建设同步推进。公司致力于按照「工商业与社会共创价值（Creating Shared Value）」原则，系统性投资社区发展，从而为企业、社区和环境带来长期的共同利益。

公司制定的社区投资方向与公司业务战略和核心专长相契合，具体包括：

- 数字与ICT赋能（Digital & ICT Empowerment）：支持数字技术的获取，培养青少年和社区的数字技能，提升生活质量，增加经济机会；
- 教育与技能发展（Education & Skills Development）：促进教育机会、培训及终身学习，培养与ICT产业需求相符的优质人才；
- 社区福祉与环境（Community Well-being & Environment）：支持运营地区社区的健康、安全和环保活动；
- 本地就业与经济发展（Local Employment & Economic Development）：重视本地就业，支持本地企业家，与社区共创商业机会。

公司的社区投资工作在可持续发展治理框架（Sustainability Governance Framework）下运行，并以透明方式进行跟踪、评估和报告，以确保资源得到最大化利用，为社区和整个社会带来切实利益。

6.2 申诉机制与对受影响个人及社区的救济承诺

公司充分认识到尊重可能受公司业务影响的个人和社区的人权的重要性，为此设立了正式的申诉机制，为内外部利益相关方提供便捷、透明、安全的渠道，以反映问题、人权侵犯或公司运营带来的影响。

五、人权与社区政策及全面人权尽职调查程序行为准则

- 尊重人权，相互尊重、给予尊严，平等对待他人，不因身体、心理特征、种族、国籍、宗教、性别、语言、年龄、肤色、教育程度、社会地位或其他任何差异而歧视；
- 在履行职责时谨慎行事，以防止业务运营中的人权侵犯风险，对人权尊重情况加以监督；
- 支持和推动人权保护措施；
- 向业务相关方（包括客户、供应商、承包商及合资企业）进行沟通、宣传、培训、指导及提供其他支持，使其参与有道德的经营，尊重人权，并依据本政策对待每一个人；
- 对人权尊重情况加以监督，对于发现的可能涉及本公司的人权侵权行为，不得忽视或漠视，须立即向上级或负责人报告，并配合开展调查；如有疑问，应通过规定渠道咨询上级或负责人；
- 公司将公平对待并保护举报人权侵犯的人员，按照公司规定采取举报人及配合举报人保护措施；
- 公司将持续开发和推进人权管理程序（Due Diligence Process），以识别人权侵犯风险、确定受影响群体及个人、制定人权侵犯预防措施、开展纠正和预防工作，并进行跟踪检查，同时在发生人权侵犯时提供适当的缓解措施；
- 公司致力于建立和维护遵守人权政策的企业文化；
- 人权侵权行为构成违反公司职业道德准则，须依公司规定接受纪律处理，如违法还将面临法律制裁。

六、全面人权尽职调查与救济程序 (Human Rights Due Diligence and Remedy Process)

公司开展全面人权尽职调查，以确保公司业务运营不会对任何利益相关方群体造成或参与人权侵犯，遵循《联合国工商业与人权指导原则》(UNGPs) 及国际劳工组织 (ILO) 国际劳工标准。该程序包含以下4个主要步骤：

8.1 识别与评估人权风险 (Identify & Assess Risks)

公司将人权尽职调查范围覆盖所有利益相关方群体，包括员工、合作伙伴、承包商、客户、运营地区社区以及相关企业（如合资公司、并购企业或被收购企业），以确保评估贯穿整个价值链 (Value Chain)。

评估将考量与业务运营相关的人权议题，如：

- 劳工权利与公平就业；
- 社区权利与环境；
- 供应链与合作伙伴；
- 数据安全与保护；
- 消费者权利与个人数据保护。

以及其他重要议题，如强迫劳动、人口贩卖、童工、结社自由与集体谈判权、同等薪酬、歧视及各种形式骚扰。

此外，公司将持续跟踪全球人权趋势和议题，以及时调整评估工作，应对各类情况和危机。评估结果将作为业务扩展、并购及新合资项目决策的参考依据。

8.2 预防与缓解 (Prevent & Mitigate)

公司评估「影响严重程度」和「发生可能性」，对人权风险进行优先排序，并制定相应的预防和缓解措施。评估覆盖所有权利持有人 (Rights Holders)，包括员工、合作伙伴、承包商、客户、周边社区及弱势群体 (Vulnerable Groups)，如女性、儿童、残障人士、老年人、移民劳工、少数民族、LGBTQI+群体及孕妇。公司已制定系统化的人权风险管理措施，包括：

- 在员工手册和供应商行为准则 (Supplier Code of Conduct) 中制定人权行为准则；
- 向员工和合作伙伴开展人权意识培训；
- 改善员工工作条件和安全管理体系；

- 跟踪合作伙伴的执行情况，确保符合人权标准。

8.3 跟踪与监测 (Track & Monitor)

公司建立了定期跟踪和评估人权措施有效性的机制，并指定相关部门开展以下工作：

- 至少每年一次进行人权风险评估 (Human Rights Risk Assessment: HRRA)；
- 审查进展情况，改进预防和缓解措施；
- 向公司治理与可持续发展委员会报告执行情况，并通过ESG报告或年度可持续发展报告向公众披露。

8.4 对受影响方进行救济 (Remedy)

公司以公平、透明、尊重人格尊严的方式，为受业务运营影响的人员提供救济机制，包括：

- 经济性救济：如损害赔偿或恢复性补偿；
- 非经济性救济：如权利恢复、正式道歉、改进工作流程或提供心理咨询。

公司将根据影响程度和事件原因确定适当的救济措施，并在救济后开展跟踪审查 (Post-Remediation Review)，以确保受影响方获得适当补偿，并防止事件再次发生。全面人权尽职调查程序 (HRDD) 将与人权风险评估 (HRRA) 每年同步进行，确保公司在整个价值链上以负责任、透明的方式开展业务，符合国际人权标准。

七、申诉机制与对受影响个人及社区的救济承诺

上述机制依据《联合国工商业与人权指导原则》(UNGPs) 的规定，设计为可获取 (Accessible)、公平 (Equitable) 且有效 (Effective)。公司保证为举报人保密、不披露身份，确保利益相关方能够在不受报复 (Non-Retaliation Policy) 的情况下表达意见或反映问题。

公司向利益相关方开放多种投诉渠道，包括：

- 通过公司网站提交线上投诉；
- 电子邮件或热线电话 (Hotline)；
- 在运营现场设置意见箱；
- 向片区经理或可持续发展监督部门反映。

收到投诉后，公司将以公平、透明的方式开展事实调查，由专门委员会或部门负责跟进，直至事件得到解决。

公司承诺，对于因直接或间接业务运营而受到人权影响的个人或社区，给予适当、公正的救济，救济措施可能包括道歉、赔偿、权利恢复、改进工作流程或采取预防措施防止事件再次发生。

公司将至少每年一次向公司治理与可持续发展委员会进行审查和报告，并在年度可持续发展报告中披露申诉机制执行情况与救济措施，以增强透明度并提升各利益相关方的信任。

Mr. Wisudhi Srisuphan 董事长
